

## Opfølgning på APV arbejdet på Balle fra efteråret 2024.

### MUS

Alle var til MUS med deres nærmeste leder en gang årligt. Der bliver til MUS kommunikeret gensidigt i forhold til funktioner, til trivsel samt til fremtidsplaner/udviklingsplaner.

Konklusionerne efter MUS var positive. Der er en god dialog mellem medarbejdere og nærmeste leder, og der udtrykkes god trivsel. Efterskoleansatte har, grundet de specielle arbejdstider, også en midtvejsamtale i skoleåret. Disse var ligeledes positive, og der er ikke identificeret nævneværdige udfordringer.

Vi oplever en god dialog mellem roller og relationer, og vi oplever på Balle et generelt lavt sygefravær.

### Fremtidige handleplaner MUS

Vi fastholder den årlige MUS samtale. Vi ønsker fortsat løbende at forsøge en konstant opkvalificering af selve MUS samtalen, så udbyttet bliver så relevant som muligt for den enkelte medarbejder.

### Anonyme henvendelser

Det er på Balle muligt, at aflevere anonyme henvendelser/klager til sin leder eller TR. Der var i APV-arbejdet ingen medarbejdere, der benyttede sig af denne mulighed.

### Fremtidige handleplaner Anonyme henvendelser

Vi fastholder muligheden fremadrettet, men opfordrer til at eventuelle konflikter tages via valgte tillidsfolk samt ledelse. Kommunikation vil her foregå på et professionelt, samt retfærdigt niveau.

### Whistleblowerordning

Der er på Balle etableret en whistleblowerordning, og den opretholdes lovmæssigt fremadrettet.

### Gruppearbejde om fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Gruppearbejde i teams med ens nærmeste (i forhold til funktioner) kollegaer.

Følgende tendenser blev observeret i tilbagemeldingerne:

- Et større fokus på indeklimaet i klasseværelserne.
- En skiftende frustration omkring eksisterende netværk i klasser og på elevgange.
- Et større fokus på relationsarbejdet på tværs af afdelingerne.
- Positive tilkendegivelser i forhold til begreberne tryghed og tillid.

### Fremtidige handleplaner i forhold til gruppearbejdet

- Vi har netop færdiggjort et større byggeri. Det skulle gerne skabe en fortsat proces omkring et bedre indeklima i klasseværelserne.
- Vores IT-folk er orienteret om opfattelsen af netværket. Der kigges på om netværket kan optimeres. Det er hermed et italesat mål.

- Der er fra ledelsen italesat et ønske om et større fokus på tværs af relationer og afdelinger. Det arbejdes der på både i et formelt spor, og i et uformelt spor.
- Vi fortsætter det målrettede arbejde i forhold til begreber som tryghed, tillid, trivsel og retfærdighed.

## **Konklusion til forløb**

Vores APV-arbejde er bygget op om ovenstående parametre. Vi mener, at de giver et godt billede af organisationens tilstand. Vi evaluerer løbende, og vi fastholder den nuværende model for vores arbejde med APV.